Annual Report

Rapport Annuel

1985

New Brunswick
Civil Service Commission

Nouveau-Brunswick
Commission de la
Fonction Publique

The Speaker
Legislative Assembly
Province of New Brunswick

Sir:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the year ended 31 December 1985 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

Respectfully submitted,

Jean-Paul LeBlanc
Chairman

Earl Evans
Commissioner

Monsieur l'Orateur
de l'Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur l'Orateur,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour l'année se terminant le 31 décembre 1985 conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Orateur, l'expression de notre plus haute considération.

Jean-Paul LeBlanc
Président

Earl Evans
Commissaire

TABLE OF CONTENTS

REPORTING 1

ORGANIZATION AND MANDATE

Commission 1
Mandate 2
Audit of Staffing and Appointment Practices 2
Appeal Process 2
Investigation of Complaints 3
Leave of Absence to be a Candidate 3

COMMISSION ACTIVITIES

Summary of Recommendations and Observations ... 4

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

Introductory Comments 6
Results and Recommendations
Department of Supply and Services 6
Department of Labour 7
Department of Advanced Education and Training . 8

APPEAL ACTIVITIES

Introductory Comments 9
Appeal Statistics 9
Appeal Decisions 10

COMPLAINTS

Introductory Comments 13
Complaint Statistics 13
Findings and Recommendations 14

ACKNOWLEDGEMENTS 16

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act 16

TABLE DES MATIÈRES

DÉLAI PRESCRIT POUR LA PRÉSENTATION DU RAPPORT ANNUEL 1

ORGANISATION ET MANDAT

Commission 1
Mandat 2
Vérification des pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination 2
Procédure d'appel 2
Enquêtes sur les plaintes 3
Congé sans traitement pour être candidat à une élection 3

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Résumé des recommandations et observations 4

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION EN PERSONNEL

Remarques préliminaires 6
Résultats et recommandations
Ministère de l'Approvisionnement et des Services .. 6
Ministère du Travail 7
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation 8

APPELS

Remarques préliminaires 9
Statistiques sur les appels 9
Décisions relatives aux appels 10

PLAINTES

Remarques préliminaires 13
Statistiques sur les plaintes 13
Conclusions et recommandations 14

REMERCIEMENTS 16

ANNEXE I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique 16

REPORT OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER, 1985

This is the second annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984.

Reporting Date

Section 36(3) of the Civil Service Act provides that an annual report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within five months after the end of the calendar year to which the report relates.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

A new structure of government was announced on 2 October, 1985. In a number of instances the departmental titles were changed. In this Report, the titles used for departments reflect the changes which were announced.

ORGANIZATION AND MANDATE

The Civil Service Act, which was proclaimed on 9 August, 1984, provided for the establishment of a Civil Service Commission.

Commission

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the full-time Chairman and Chief Executive Officer. Each Commissioner is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and, other than the Chairman, hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

In 1985 the Commission was composed of two Commissioners including the Chairman.

RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 1985

Le présent rapport est le deuxième rapport annuel que présente la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984.

Délai prescrit pour la présentation du rapport annuel

En vertu du paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique, la Commission est tenue de présenter un rapport annuel à l'Orateur de l'Assemblée législative dans les cinq mois qui suivent la fin de l'année civile visée par le rapport.

Contenu du rapport

Conformément à la loi, la Commission doit présenter chaque année un rapport à l'Assemblée législative portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'exercice de ces fonctions, l'aide, les renseignements et les explications qu'elle a demandés. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination dans les ministères et organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit, en outre, signaler tous les cas où il a été constaté que les pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux représentants désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport contient les réponses reçues avant sa date d'achèvement.

Le 2 octobre 1985, le gouvernement a annoncé sa nouvelle structure. Cela a entraîné dans certains cas la modification du nom des ministères. Nous avons tenu compte dans ce rapport des nouveaux noms annoncés.

ORGANISATION ET MANDAT

La Loi sur la Fonction publique, proclamée le 9 août 1984, prévoit la constitution de la Commission de la Fonction publique.

Commission

La Commission est composée de trois commissaires dont l'un agit à titre de président à plein temps et de premier dirigeant. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et, sauf pour le président, leur mandat est d'une durée de dix ans. Les commissaires exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent des politiques générales pour la Commission conformément à la Loi sur la Fonction publique.

En 1985, la Commission se composait de deux commissaires, y compris le président.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat, which at the end of this report period consisted of three officers, a secretary, and a clerical officer.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined. Many audit activities will include a post-audit phase to determine the extent of corrective action which may have been taken in relation to the findings and recommendations contained in audit reports.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial,

Dans l'exercice de ses fonctions et attributions, la Commission est secondée par un secrétariat qui, à la fin de la période visée par ce rapport, comprenait trois agents, une secrétaire et une commis.

En vertu de la loi, la Commission peut déléguer à des comités le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appels, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandat

La loi confère à la Commission de nombreux pouvoirs et lui confie de nombreuses fonctions afin d'assurer que les nominations à des postes de la fonction publique, de personnes qui en sont déjà membres ou venant de l'extérieur, se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination dans les divers éléments de la fonction publique auxquels la loi s'applique et d'effectuer des enquêtes sur les questions pertinentes dont elle est saisie. Voici, en substance, les pouvoirs et fonctions de la Commission.

Vérification des pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination

La vérification a pour objectifs de déterminer si les pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et s'il y a eu violation de la loi ou de ses règlements. Une vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes. Elle permet de cerner ce qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et de communiquer des résultats, suggestions et recommandations de manière à encourager et à appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence de toute politique, directive, procédure, pratique et norme ainsi que la conformité de leur mise en application par rapport aux dispositions de la loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation en personnel ont été respectés et de voir comment sont gérées les fonctions relatives à la dotation. Les vérifications portent sur un ministère ou sur l'ensemble d'un service selon les aspects précis du système de dotation que l'on veut étudier. Souvent, on prévoit une vérification de suivi afin de déterminer l'étendue des mesures correctives prises selon les conclusions et recommandations se trouvant dans les rapports de vérification.

Procédure d'appel

L'objectif principal des appels consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté relativement aux nominations. La procédure d'appel fait partie intégrale du processus de dotation et elle fournit aux employés la possibilité de demander qu'il soit procédé à une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent faire parvenir directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi décider de demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à déterminer s'il y a lieu d'en appeler de la nomination. La loi prévoit des délais précis pour la signification d'un appel, l'audition de l'appel

and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the selection board came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties, including the successful candidate, are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process, even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Section 27(3) of the Act prescribes that an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

In considering an application for leave, the Commission would hold a hearing, at which time the employee would be invited to present his case. Having heard the employee, the Commission would examine the information available and would grant or deny the application for leave. This decision would be based on the Commission's opinion as to whether or not the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he occupied at that time, would be impaired by reason of his having been a candidate.

et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en comité d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à déterminer si la décision prise par le jury de sélection est justifiée compte tenu des preuves et si le jury a fait appel à des pratiques et moyens appropriés pour assurer la sélection au mérite. Essentiellement, le comité doit déterminer si la sélection du candidat choisi a été effectuée selon le principe du mérite. Toutes les parties, y compris le candidat choisi, ont la possibilité de se faire entendre à l'audition de l'appel. L'appel est ou accueilli ou rejeté. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Enquêtes sur les plaintes

La procédure d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la nomination de personnes par voie de concours. Cette procédure donne au candidat non retenu, qui n'a pas la qualité d'employé, la possibilité de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la loi, demander officiellement au secrétaire du Conseil de gestion de leur fournir les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des raisons fournies, ils peuvent déposer une plainte par écrit auprès de la Commission dans le délai prescrit par la loi.

Lorsque la Commission décide d'enquêter sur une plainte, elle fournit à toutes les personnes intéressées y compris au candidat retenu l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Ultérieurement, la Commission communique ses conclusions aux parties intéressées. Cette démarche ne donne pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté. Cependant, la Commission peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et recommander, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour être candidat à une élection

Selon la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire désigner comme candidat à une élection ou être candidat à cette élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la loi prévoit qu'un employé qui souhaite se faire désigner comme candidat ou être candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

Sur réception d'une demande de congé sans traitement de la part d'un employé, la Commission tient une audience au cours de laquelle l'employé est invité à exposer son cas. Après avoir entendu l'employé, la Commission étudie les renseignements fournis et, selon le cas, accorde ou refuse la demande de congé. Pour en arriver à cette décision, elle doit déterminer si l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la fonction publique sera ou ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection.

When a leave of absence has been granted, it would terminate on the day on which the election results are officially declared, or such earlier day as may be requested by the employee if the Commission is satisfied that he has ceased to be a candidate.

In this Report period, the Commission did not receive any applications for leave as provided for under this Section.

Lorsque la Commission accorde un congé, celui-ci prend fin à la date de proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure à la demande de l'employé, si la Commission est convaincue qu'il a retiré sa candidature.

Au cours de la période visée par ce rapport, la Commission n'a reçu aucune demande de congé en vertu du paragraphe susmentionné.

COMMISSION ACTIVITIES

In the various sections that follow, the Commission's activities for the year are outlined with respect to staffing audits, appeals and complaints. To assist the reader to identify the main issues raised in these sections, a summary of the Commission's recommendations and observations is provided.

Summary of Recommendations and Observations

This summary identifies matters which have been brought to the attention of the Secretary of the Board of Management and the Deputy Heads concerned. More detailed comments are contained in the appropriate sections of this Report. Page and paragraph numbers have been noted for ease of reference.

The following recommendations and observations resulted from the Commission's staffing audit activities.

- Recommendation that the Secretary of the Board of Management ensure that all departments authorized to carry out staffing activities are informed of their responsibilities under Section 13(3) of the Civil Service Act. (Page 6, paragraph 4)

- Observation that the Department of Supply and Services was not providing notice to unsuccessful candidates as prescribed by Section 13(3) of the Act because it was unaware of this requirement. (Page 6, paragraph 4)

- Recommendation that the Department of Supply and Services and the Department of Labour identify the factors considered in assessing the positional suitability of candidates. (Page 6, paragraph 5; Page 7, paragraph 5)

- Recommendation that the Secretary of the Board of Management develop procedures for striking names of candidates from eligibility lists in keeping with the provisions of the Act and the Regulations. (Page 6, paragraph 5)

- Recommendation that the Department of Labour ensure that the screening criteria developed for each competition be clearly specified. (Page 7, paragraph 5)

- Opinion that the eligibility lists for three (3) competitions were not established in keeping with the Act. A further opinion that the appointments from two (2) of these competitions were not consistent with merit. (Page 7, paragraph 4)

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

Les activités de la Commission pendant l'année concernant les vérifications, les appels et les plaintes sont décrites dans les sections ci-après. Un résumé des recommandations et observations de la Commission est fourni afin d'aider le lecteur à repérer les faits saillants de ces sections.

Résumé des recommandations et observations

Voici un résumé des questions qui ont été portées à l'attention du secrétaire du Conseil de gestion et des administrateurs généraux intéressés. Des renseignements plus détaillés figurent aux sections appropriées du présent rapport.
Les numéros des pages et des paragraphes sont indiqués afin d'en faciliter la consultation.

Les recommandations et observations suivantes découlent des vérifications effectuées par la Commission en matière de pratiques de dotation en personnel.

- Il est recommandé au secrétaire du Conseil de gestion de s'assurer que tous les ministères ayant reçu des pouvoirs en matière de dotation en personnel soient informés de leurs responsabilités en vertu du paragraphe 13(3) de la Loi sur la Fonction publique. (page 6, paragraphe 4)

- Il a été signalé que le ministère de l'Approvisionnement et des Services n'avisait pas les candidats non retenus tel qu'il est prévu au paragraphe 13(3) de la loi parce qu'il n'était pas au courant de cette exigence. (page 6, paragraphe 4)

- Il est recommandé que le ministère de l'Approvisionnement et des Services ainsi que le ministère du Travail désignent les facteurs pris en considération dans l'évaluation de la compétence des candidats par rapport au poste à combler. (page 6, paragraphe 5, page 7, paragraphe 5)

- Il est recommandé que le secrétaire du Conseil de gestion établisse des modalités conformes aux dispositions de la loi et de ses règlements pour la suppression de noms de candidats sur des listes d'admissibilité. (page 6, paragraphe 5)

- Il est recommandé que le ministère du Travail s'assure de préciser clairement le critère de présélection établi pour chaque concours. (page 7, paragraphe 5)

- Il a été signalé que les listes d'admissibilité pour trois (3) concours n'ont pas été établies selon les dispositions de la loi. Par ailleurs, les nominations ayant découlées de

- Recommendation that the most qualified candidates in a competition be selected and placed on an eligibility list in keeping with the merit of candidates as determined by the Qualifications Appraisal Board. (Page 7, paragraph 4)

- Observation that the Secretary of the Board of Management had not delegated authority to the Deputy Heads of the Department of Supply and Services and the Department of Labour for the staffing activities which these departments were performing on behalf of the Secretary. (Page 6, paragraph 5; Page 7, paragraph 5)

- Observation that the Department of Advanced Education and Training has made satisfactory progress towards implementing the recommendations advanced in the previous Report. (Page 8, paragraph 1)

The following findings and recommendations resulted from the Commission's investigations of complaints.

- Finding that the selected candidate's experience was inconsistent with the selection standards; and recommendation that the appointment be revoked. (Page 14, paragraph 2)

- Recommendation that prior to conducting a staffing action the level of language skills be precisely identified with respect to the functional requirements of the position. (Page 14, paragraph 4)

- Recommendation that an applicant's language skills be assessed against the pre-determined standards for a position. (Page 14, paragraph 4)

- Finding that the Qualifications Appraisal Board had not properly applied the selection standard with respect to training when assessing the selected candidate; and recommendation that the appointment be revoked. (Page 15, paragraph 1)

- Finding that the selection from the eligibility list did not respect the merit of candidates; and recommendation that the appointment be revoked. (Page 15, paragraph 3)

deux (2) de ces concours ne seraient pas conformes au principe du mérite. (page 7, paragraphe 4)

- Il est recommandé qu'à la suite d'un concours, les noms des candidats les plus qualifiés soient inscrits sur une liste d'admissibilité selon le mérite des candidats établi par le Jury d'évaluation de la compétence. (page 7, paragraphe4)

- Il a été signalé que le secrétaire du Conseil de gestion n'avait pas délégué aux administrateurs généraux des ministères de l'Approvisionnement et des Services et du Travail le pouvoir d'exécuter les fonctions de dotation que ces ministères effectuaient au nom du secrétaire. (page 6, paragraphe 5, page 7, paragraphe 5).

- Il a été signalé que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a pris des démarches satisfaisantes en vue de mettre en oeuvre les recommandations du dernier rapport. (page 8, paragraphe 2)

La Commission en est arrivée aux conclusions et recommandations suivantes à la suite d'enquêtes sur des plaintes.

- La Commission juge que l'expérience du candidat choisi ne satisfait pas aux normes de sélection et elle a recommandé que la nomination soit révoquée. (page 14, paragraphe 2)

- Il a été recommandé qu'avant de lancer un concours, l'on détermine avec précision les compétences linguistiques nécessaires comme conditions de candidature au poste. (page 14, paragraphe 4)

- Il a été recommandé que les qualités linguistiques d'un candidat soient évaluées en fonction des normes de sélection établies à l'avance pour un poste. (page 14, paragraphe 4)

- Il a été déterminé que le Jury d'évaluation de la compétence n'avait pas convenablement appliqué la norme de sélection relative à la formation lorsqu'il a évalué les compétences du candidat retenu. La Commission a recommandé que la nomination soit révoquée. (page 15, paragraphe 1)

- La Commission estime qu'on n'a pas tenu compte du mérite des candidats pour la sélection à partir de la liste d'admissibilité et elle a recommandé de révoquer la nomination. (page 15, paragraphe 3)

STAFFING AUDIT ACTIVITIES

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departmental staffing operations. During 1985, the Commission conducted audits on two departments that have been delegated certain staffing responsibilities. Under the terms of delegation, the Secretary of the Board of Management retained responsibility for certain functions. Therefore, the staffing practices of the Board as they complemented those of the departments were also reviewed. These audits were performed in relation to initial appointments, promotions, and transfers within the Civil Service by competition. In addition, the Commission conducted one post-audit, and commenced an audit which is still on-going of competitions processed on behalf of various departments by the Staffing Services Branch of the Board of Management for positions within the Administrative Services Occupational Group.

In conducting its audits, the Commission noted those practices related to the recruitment and selection processes which were in conformity with the provisions of the Act and the regulations. The feedback which was provided to the parties, however, was mostly by exception, with observations, suggestions, and recommendations being made where weaknesses were discovered. The following comments highlight the results and recommendations brought to the attention of the parties involved.

Department of Supply and Services

The Department of Supply and Services has been responsible for certain staffing activities with respect to the Data Processing Division since 1 November, 1983. The audit conducted during this period covered approximately two years.

Section 13(3) of the Civil Service Act requires that where the selection of a person for appointment to a position is made after a competition, every unsuccessful candidate must be given a notice that shows he has not been appointed, and that he has a right to inquire and appeal or complain, depending upon whether or not he is an employee. It was found that the Department was unaware of this requirement and its practices did not conform to this provision. It was recommended that the Secretary of the Board of Management ensure that all departments authorized to carry out staffing activities are informed of their responsibilities under this Section of the Act. When this matter was brought to the attention of the Department, steps were immediately taken to comply with the requirements of this Section.

The Department had obtained its authority for staffing activities by delegation from the Civil Service Commission under the former Civil Service Act. The new Act (1984) established the Secretary of the Board of Management as the party responsible for staffing and appointments, and provided that he may delegate in writing certain of his powers and duties. During the audit, it was found that the Secretary had not delegated any of his powers to the Deputy Head and, therefore, certain activities performed by the Department during this audit period were without specific authority. The Commission recommended that if the Department is to continue to conduct staffing activities, the Secretary provide the Deputy Head proper authority as required by the Act. The Commission also made recommendations with

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION EN PERSONNEL

Pour déterminer si les pratiques en matière de dotation en personnel et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités des ministères et du Conseil de gestion à ce chapitre. En 1985, la Commission a vérifié les activités de deux ministères à qui l'on a délégué des fonctions de dotation. Le secrétaire du Conseil de gestion a conservé la responsabilité de certaines fonctions en vertu des conditions de l'entente de délégation. C'est pourquoi la Commission a également vérifié les pratiques de dotation du Conseil complétant celles des ministères. Ces vérifications portaient sur des nominations initiales, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la fonction publique. En outre, la Commission a procédé à une vérification de suivi et a entamé une vérification qui est en cours actuellement concernant des concours lancés au nom de divers ministères par la Direction de la dotation en personnel du Conseil de gestion et visant des postes dans le Groupe des services administratifs.

Au cours des vérifications, la Commission a relevé les pratiques concernant les processus de recrutement et de sélection qui étaient conformes aux dispositions de la loi et de ses règlements. Dans quelques cas seulement, la Commission a communiqué ses conclusions. Lorsqu'elle a repéré des lacunes, elle a alors formulé des recommandations et fait des observations et suggestions à ce propos. Voici les grandes lignes des conclusions et recommandations portées à l'attention des parties intéressées.

Ministère de l'Approvisionnement et des Services

Le ministère de l'Approvisionnement et des Services s'occupe de certaines activités de dotation en ce qui concerne la Division de l'informatique depuis le 1er novembre 1983. La vérification effectuée couvrait une période d'environ deux ans.

Selon le paragraphe 13(3) de la Loi sur la Fonction publique, lorsque le choix d'une personne pour une nomination à un poste se fait à la suite d'un concours, il faut aviser chaque candidat non retenu pour ce poste qu'il n'a pas été nommé et qu'il a le droit de demander les raisons pour lesquelles il n'a pas été nommé, de déposer une plainte ou d'en appeler de la nomination selon qu'il a ou non la qualité d'employé. Il a été déterminé que le ministère n'était pas au courant de cette exigence et que ses pratiques n'étaient pas conformes a la loi. Il a été recommandé que le secrétaire du Conseil de gestion s'assure que tous les ministères qui ont reçu le pouvoir d'effectuer des fonctions de dotation soient informés de leurs responsabilités en vertu de cette disposition de la loi. Aussitôt avisé de cette exigence, le ministère de l'Approvisionnement et des Services a pris les mesures nécessaires pour s'assurer de respecter la loi.

La Commission de la Fonction publique a délégué des pouvoirs de dotation au ministère de l'Approvisionnement et des Services en vertu de la Loi sur la Fonction publique antérieure. La nouvelle loi (1984) a confié au secrétaire du Conseil de gestion la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations. Il est établi aussi dans la nouvelle loi que le secrétaire peut déléguer par écrit certains de ses pouvoirs et fonctions. Au cours de la vérification, nous avons constaté que le secrétaire n'avait délégué aucun de ses pouvoirs à l'administrateur général et qu'ainsi le ministère a

respect to developing procedures for maintaining eligibility lists, and improving the documentation related to the selection process, so that the factors considered in assessing the positional suitability of candidates are clearly identifiable.

In response to the Commission's recommendations, the Secretary of the Board advised that he has since signed an agreement delegating certain staffing powers to the Deputy Minister of Supply and Services. Also, that a notice was to be immediately circulated to all departments which had taken on staffing responsibility through delegation that they must comply with Section 13(3) of the Act. The Secretary indicated that his officials would be working closely with the Department to improve procedures and policies in keeping with recommendations to that effect.

Department of Labour

The audit period covered approximately eighteen months dating from 1 April, 1984 when the Department first became responsible for certain staffing activities.

As a result of this audit, the Commission was concerned that the practices of the Secretary of the Board of Management appeared not to conform to the intent of Section 12(1) of the Act with respect to establishing the eligibility lists for three (3) competitions. In these competitions, the names of all qualified candidates were placed on the eligibility lists, notwithstanding that there was a considerable spread between the scores of the top rated candidate(s) and those other candidates who also received qualifying scores. In each instance, it would have been reasonable and consistent with the Civil Service Act to have considered only those top rated candidate(s) as the most qualified for the purpose of establishing the eligibility list.

It is the duty of a Qualifications Appraisal Board to determine merit and the eligibility list must reflect this determination. It appeared that the composition of the eligibility lists did not reflect the merit of candidates as determined by the Board. It was the conclusion of the Commission, that in these instances, the lists were not established in keeping with Section 12(1) of the Act. The Commission further found that as a result of the eligibility lists not having been properly constructed, the appointments from two (2) of these three (3) competitions were not consistent with the merit of candidates. The Commission recommended that the parties responsible ensure that the most qualified candidates in a competition be selected and placed on an eligibility list in keeping with the merit of candidates as determined by a Qualifications Appraisal Board.

The Commission also noted two specific areas where the level of documentation could be improved. As a result, a recommendation was made respecting the development and availability of screening criteria for each competitive process. It was further recommended that the factors considered in assessing the positional suitability of candidates be clearly identified. The Commission observed that the Secretary of the Board of Management had not delegated authority to the Deputy Head for the conduct of all the staffing activities which the Department was performing, and had not provided for further delegation following the retirement of the Deputy Head. Both of these matters were being attended to by the Secretary as the audit was concluding.

The above findings and recommendations are currently under consideration by the Secretary of the Board of Management.

effectué certaines activités au cours de la période visée par la vérification sans en avoir le pouvoir. Il a été recommandé que le secrétaire délègue les pouvoirs appropriés à l'administrateur général tel qu'il est prescrit dans la loi si le ministère a l'intention de poursuivre ses activités de dotation. La Commission a également recommandé que l'on élabore des directives pour l'établissement des listes d'admissibilité et que l'on améliore la documentation relative au processus de sélection de façon à clairement définir les facteurs pris en considération pour l'évaluation de la compétence des candidats par rapport aux postes.

En réponse aux recommandations de la Commission, le secrétaire du Conseil a fait savoir qu'il a depuis signé une entente concernant la délégation de certains pouvoirs de dotation à l'administrateur général de l'Approvisionnement et des Services. Il a aussi confirmé l'envoi, dans les plus brefs délais, d'une note à tous les ministères à qui l'on a délégué de pouvoirs de dotation pour les aviser de se conformer au paragraphe 13(3) de la loi. Le secrétaire a fait remarquer que ses agents vont travailler en étroite collaboration avec le ministère en vue d'améliorer les pratiques et directives de façon à tenir compte de la recommandation qui a été faite à cet égard.

Ministère du Travail

La vérification portait sur une période d'environ dix-huit mois débutant le 1er avril 1984, date à laquelle le ministère a reçu pour la première fois certains pouvoirs de dotation en personnel.

Comme suite à cette vérification, la Commission a dû se pencher sur une violation soupçonnée du paragraphe 12(1) de la loi qu'aurait commise le secrétaire du Conseil concernant l'établissement de listes d'admissibilité pour trois (3) concours. Dans le cadre de ces concours, les noms de tous les candidats qualifiés ont été inscrits sur les listes d'admissibilité sans tenir compte du grand écart entre les meilleures notes décernées à certains candidats et celles des candidats ayant satisfait aux exigences minimales du poste. Or, dans chacun de ces cas, il aurait été raisonnable et conforme à la Loi sur la Fonction publique de ne considérer que les candidats ayant obtenu les meilleures notes comme étant les plus qualifiés aux fins de l'établissement de la liste d'admissibilité.

Il appartient au Jury d'évaluation de la compétence de déterminer le mérite des candidats. La liste d'admissibilité doit refléter l'évaluation du jury. Il est apparu que le contenu des listes d'admissibilité ne reflétait pas le mérite des candidats déterminé par le jury. La Commission en est arrivée à la conclusion que dans ces cas, les listes n'avaient pas été établies conformément au paragraphe 12(1) de la loi. De plus, la Commission est d'avis que puisque les listes d'admissibilité n'ont pas été dressées selon les dispositions de la loi, les nominations découlant de deux (2) des trois (3) concours ne reflétaient pas le mérite des candidats. La Commission a donc recommandé aux parties intéressées de s'assurer que les candidats les plus qualifiés à la fin d'un concours soient choisis et inscrits sur la liste d'admissibilité compte tenu du mérite des candidats déterminé par le Jury d'évaluation de la compétence.

En outre, la Commission a relevé deux domaines dans lesquels il faudrait améliorer le niveau de documentation. Elle a donc formulé une recommandation sur l'élaboration et la mise en application de critères de sélection pour chaque

agement and the Department. At the date of writing this Report no reply has been received.

Department of Advanced Education and Training

The Commission conducted a post-audit with respect to the findings and recommendations contained in the previous audit report. In doing so, a sample of competitions were reviewed in selected locations where the Department performs staffing activities. As a result, the Commission concluded that the Department was committed to introducing corrective action to improve those areas where weaknesses were detected. In those instances where it had been possible to implement the recommendations which were advanced, progress towards the recommended actions was observed. Given the scope of the post-audit, the Commission was satisfied with the Department's actions in response to its recommendations.

concours. La Commission a recommandé, par ailleurs, que les facteurs pris en considération pour l'évaluation des compétences des candidats par rapport aux postes soient clairement déterminés. Elle a fait remarquer que le secrétaire du Conseil n'avait pas délégué à l'administrateur général le pouvoir d'effectuer toutes les fonctions de dotation dont il s'occupait effectivement et qu'il ne s'était pas occupé de déléguer de nouveaux pouvoirs lorsque l'administrateur général a pris sa retraite. Le secrétaire s'occupait de régler ces deux questions lorsque nous avons terminé notre vérification.

Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère se penchent actuellement sur les conclusions et recommandations énoncées ci-dessus. Nous n'avions reçu aucune réponse au moment de la rédaction de ce rapport.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

La Commission a effectué une vérification de suivi concernant les conclusions et recommandations contenues dans le rapport de vérification antérieur. Pour ce faire, elle a procédé à un examen de quelques concours à des endroits choisis où le ministère s'acquitte de certaines fonctions de dotation. La vérification a révélé que le ministère est déterminé à apporter les mesures correctives nécessaires pour supprimer les lacunes repérées. La Commission a remarqué que des progrès avaient été réalisés quant aux recommandations qu'il était possible de mettre en oeuvre. Compte tenu de la portée de la vérification de suivi, la Commission est satisfaite des mesures prises par le ministère relativement à ses recommandations.

APPEAL ACTIVITIES

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The current Civil Service Act extended the right of appeal beyond that previously held, by providing for an appeal against appointments of non-employees as well as against employees. In 1985, the appeals heard by the Commission all related to appointments of employees.

In last year's Report, the revisions to the mandate of the Commission were outlined in some detail. In that Report, it was noted that the changes which occurred through legislation would lead to modifications to the Commission's appeal hearing procedures. A number of changes have been introduced into the proceedings. The most significant change being that all parties are heard together, which results in the cross-examination of witnesses and arguments on the evidence submitted. During the hearing, the basic rules of evidence apply and the principles of natural justice are observed. Appellants are permitted legal or other counsel, but the Commission believes the nature of the hearings should be such that representation is not required to present a case. In the hearings conducted this year, eight (8) appellants were represented while three (3) appellants presented their own cases. As well, the successful candidates are advised of the hearings and they have the right to be present and to participate if they so choose. Successful candidates attended four (4) of the hearings, but only one candidate exercised the right to participate.

Appeal Statistics

In 1985, the Commission received eighteen (18) notices of appeal against appointments as a result of sixteen (16) competitions. This compares to six (6) appeals received during the previous report period.

The following indicates the results of the appeals received during this year:

Appeals Received	18
Appeals Not Accepted	1
Appeals Withdrawn	6
Appeals Heard	11
Appeals Allowed	3
Appeals Dismissed	8

The competitions which resulted in notices of appeal being filed with the Commission were distributed among eight (8) departments as set out in the following table.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Academic Instructor	Not Accepted
Education	
Education Program Director I	Withdrew
Forests, Mines and Energy	
Regional Resources Manager	Allowed
Health and Community Services	

APPELS

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la loi et que leur candidature en tant qu'employé a été prise en considération de manière juste et impartiale. La nouvelle Loi sur la Fonction publique étend le droit d'appel au-delà de ce qui était antérieurement prévu en conférant le droit d'en appeler de la nomination d'employés et de personnes qui n'ont pas la qualité d'employé. En 1985, tous les appels dont la Commission a été saisie portaient sur la nomination d'employés.

L'année dernière, notre rapport annuel faisait état de façon détaillée des révisions apportées au mandat de la Commission. L'on mentionnait notamment que les changements apportés à la loi auraient des répercussions sur la procédure d'audition des appels. En effet, un certain nombre de modifications ont été apportées à la procédure. Le plus important changement consiste à entendre à la même audience toutes les parties, ce qui permet de procéder à un contre-interrogatoire et de faire valoir des arguments relativement aux preuves présentées. Au cours de l'audition de l'appel, les règles fondamentales de la preuve s'appliquent et les principes des droits de la défense sont observés. Les appelants peuvent être représentés par un conseiller juridique ou autre, mais la Commission estime que la nature des audiences devrait être telle qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir recours à des représentants pour faire valoir ses arguments. Aux audiences qui ont eu lieu cette année, huit (8) appelants étaient représentés et trois (3) appelants ont eux-mêmes fait valoir leurs arguments. Les candidats retenus sont avisés de la tenue des audiences. Ils ont le droit d'y assister et d'y participer. Des candidats retenus ont assisté à quatre (4) des audiences, mais un seul d'entre eux a exercé son droit d'y participer.

Statistiques sur les appels

En 1985, la Commission a reçu dix-huit (18) avis d'appel concernant des nominations effectuées à la suite de seize (16) concours. Elle en avait reçu six (6) pendant la période visée par le dernier rapport.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par ce rapport :

Appels reçus	18
Appels jugés irrecevables	1
Appels retirés	6
Appels entendus	11
Appels accueillis	3
Appels rejetés	8

Les concours qui ont fait l'objet d'avis d'appel auprès de la Commission visaient huit (8) ministères comme le montre le tableau suivant :

Ministère/Concours	Résultat
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur de l'enseignement	
général	Jugé irrecevable
Éducation	
Directeur des programmes	
d'enseignement I	Retiré

dministrative Services Officer I	Dismissed
ublic Health Inspector III	Dismissed
e Assistance	
Social Work Administrator II	Dismissed
Municipal Affairs and Environment	
Assessor IV	Allowed
Tourism, Recreation and Heritage	
Administrative Services Officer I	Dismissed
Transportation	
Automotive Shop Super-intendant	Dismissed
Storekeeper I	Dismissed
Storekeeper I	Allowed
District Administration Officer	Dismissed
Mechanic III	Dismissed
Driver Examiner II	Withdrew
Storekeeper I	Withdrew
Storekeeper I	Withdrew
Utility Operator	Withdrew
Engineering Technician IV	Withdrew

Where appeals were allowed, the appointments of the selected candidates were revoked by the Commission as provided by the Act. In each instance a new competition was processed.

Appeal Decisions

The following are summaries of four appeal decisions made by the Commission.

File 12-0088 -- In this case, the Appellant had been screened from the competition. He contended that the Qualifications Review Board had improperly interpreted the classification specification when establishing the selection standards for this competition, and that the standards were applied in a manner which wrongfully eliminated him from the competition. The employer argued that the selection standards were not inconsistent with the classification specification, and that the same standards had been applied to all candidates. The employer further argued that the assessment of the Appellant's experience was conducted in relation to the advertised duties of the position, and for the Board to have found the Appellant's experience to meet the selection standards would have required it to read more into his resumé than could reasonably be expected.

The Commission held that it was a function of the Qualifications Review Board to interpret the qualifications for the position and to develop selection standards against which all candidates were to be assessed. The Commission was of the opinion that the selection standards established by the Board in this competition were not inconsistent with the classification standards. However, after considering the evidence presented at the hearing, the Commission concluded that the Review Board had not properly assessed the overall experience of the Appellant in relation to the selection standards which it had established. Not having been satisfied that merit was respected the appeal was allowed.

Subsequent to this decision, the Department requested the Board of Management review the classification specification which had been in effect for approximately nine years.

Forêts, Mines et Énergie	
Aménagiste régional des ressources	Accueilli
Santé et Services communautaires	
Agent des services administratifs I	Rejeté
Inspecteur de l'hygiène publique III	Rejeté
Aide au revenu	
Administrateur en service social II	Rejeté
Affaires municipales et Environnement	
Évaluateur IV	Accueilli
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	
Agent des services administratifs I	Rejeté
Transports	
Surveillant d'atelier de véhicules automobiles	Rejeté
Magasinier I	Rejeté
Magasinier I	Accueilli
Agent d'administration régional	Rejeté
Mécanicien III	Rejeté
Examinateur des conducteurs II	Retiré
Magasinier I	Retiré
Magasinier I	Retiré
Homme à tout faire - conducteur de véhicules	Retiré
Technicien en travaux de génie IV	Retiré

Dans le cas des appels accueilis, la Commission a révoqué conformément à la loi la nomination des candidats retenus. Dans chacun de ces cas, on a ensuite procédé à un nouveau concours.

Décisions relatives aux appels

Voici en résumé les décisions de la Commission relatives à l'audition de quatre appels.

Dossier 12-0088 -- Dans ce cas, l'appelant avait été éliminé lors du processus de présélection du concours. Il a prétendu que le Jury d'évaluation de la compétence a mal interprété les normes de classification lorsqu'il a établi les critères de sélection pour ce concours. Selon lui, les critères ont été appliqués de façon à éliminer injustement sa candidature. L'employeur a fait valoir que les critères de sélection n'étaient pas en désaccord avec les normes de classification et que les mêmes critères avaient été utilisés pour tous les candidats. Par ailleurs, l'employeur a indiqué que l'expérience de l'appelant a été évaluée par rapport aux fonctions décrites dans l'avis de concours. Selon l'employeur, il aurait fallu que le Jury d'évaluation de la compétence fasse dire au curriculum vitae de l'appelant plus que l'on pouvait raisonnablement s'y attendre si on avait voulu déterminer que l'expérience de l'appelant était conforme aux critères de sélection.

La Commission a soutenu qu'il incombe au Jury d'évaluation de la compétence d'interpréter les qualités requises pour le poste et de mettre au point des critères de sélection à utiliser pour l'évaluation de tous les candidats. La Commission était d'avis que les critères de sélection établis par le Jury relativement à ce concours n'étaient pas incompatibles avec les normes de classification. Cependant, après étude des preuves présentées lors de l'audience, la Commission a déterminé que le Jury n'avait pas évalué correctement l'expérience globale de l'appelant par rapport aux critères de sélection qu'il avait établis. Comme elle n'était pas convaincue que le principe du mérite ait été respecté, la Commission a accueilli l'appel.

As a result, the specification was revised to more accurately reflect the current responsibilities of the class, and to identify the training and experience requirements in more specific terms. A new competition was advertised, with the duties and qualifications described in keeping with the updated specification. The Appellant applied and was interviewed by the Qualifications Appraisal Board. The candidate whose appointment had been revoked as a consequence of the appeal was re-appointed from this competition.

File 12-0089 -- The Appellant alleged that the District Engineer's presence on the Qualifications Appraisal Board favoured the selected candidate. It was further alleged that the Board's assessment of the Appellant's suitability in the competition was inconsistent with the Performance Appraisal Report completed by the Department. The Appellant also argued that he and the selected candidate had competed for a position four years earlier, and that he had been found to be better qualified and was awarded the position by an Adjudicator's decision.

At the hearing, the employer argued that it was normal and appropriate for the District Engineer to be a member of a Qualifications Appraisal Board for competitions to select senior supervisory personnel. It was further argued that the assessment of the Appellant in the competition was not inconsistent with his Performance Report. The former was based to a considerable degree on the skills and abilities demonstrated by the Appellant while temporarily acting in the position under competition, and the Performance Report was related to the regular duties of the Appellant where he was appraised against different requirements. With regard to the Adjudicator's decision of some four years previous, the employer contended that it was based on an interpretation of the Collective Agreement with respect to two employees who were determined to be relatively equal in qualifications for the position then under competition.

After hearing the evidence, the Commission concluded that it was both proper and responsible for the District Engineer to have participated on the Qualifications Appraisal Board, and that it was not shown that he had any interest or predisposition to favour one candidate over another. The Commission also found that the Appraisal Board's assessment of the Appellant in the competition was not in conflict with the employer's Appraisal Report, as different factors were being considered in each instance. The Commission further held that an Appraisal Board must interpret the requirements for the position under competition, and cannot be bound by the conclusions of a different Board with respect to a separate selection process. Therefore, the appeal was dismissed.

File 12-0107 -- The Appellant in this case had lodged an appeal, even though his name had been placed on the eligibility list. The employer maintained that the appointment of the selected candidate was at the discretion of the Deputy Head pursuant to Section 13(1) of the Civil Service Act. Among other things, the Appellant alleged that his experience was inappropriately assessed in comparison to the selected candidate. After having heard the evidence, the Commission was not convinced by the arguments of the employer that the relative merit of these candidates was established by the Qualifications Appraisal Board with regard to the experience selection standard.

À la suite de cette décision, le ministère a demandé au Conseil de gestion de réviser les normes de classification qui étaient en vigueur depuis environ neuf ans. La description a donc été révisée de manière à mieux refléter les responsabilités actuelles de cette classification et à préciser en des termes plus clairs la formation et l'expérience nécessaires. Un nouveau concours a été lancé et on s'est assuré cette fois d'utiliser la version à jour des fonctions et qualités requises. L'appelant a postulé l'emploi et a été interviewé par le Jury d'évaluation de la compétence. Le candidat dont la nomination avait été révoquée à la suite de l'audition de l'appel a été retenu lors de ce concours et nommé de nouveau.

Dossier 12-0089 -- L'appelant a prétendu que le fait que l'ingénieur régional fasse partie du Jury d'évaluation de la compétence a joué en faveur du candidat retenu. Selon lui, il y aurait eu un écart entre l'évaluation que le Jury a faite de ses compétences par rapport au poste et le rapport d'évaluation du rendement rempli par le ministère. L'appelant a signalé que lors d'un autre concours auquel lui et le candidat retenu dans le cadre du concours en cause avaient participé il y a quatre ans, il avait été trouvé mieux qualifié et que, sur décision d'un arbitre, le poste lui avait été accordé.

Au cours de l'audience, l'employeur a fait valoir qu'il est normal et pertinent pour l'ingénieur régional de faire partie d'un jury d'évaluation de la compétence lorsqu'il s'agit de concours visant à choisir du personnel supérieur de surveillance. Il a ajouté que l'évaluation de l'appelant pour le concours n'était pas en contradiction avec le rapport d'évaluation du rendement. L'évaluation du Jury se fondait dans une large mesure sur les aptitudes et les qualités dont l'appelant avait fait montre pendant le temps où il avait rempli temporairement le poste visé par le concours alors que le rapport d'évaluation du rendement portait sur ses tâches normales et se fondait sur son aptitude à satisfaire à diverses exigences. Pour ce qui est de la décision prise par l'arbitre il y a quatre ans environ, l'employeur a déclaré qu'il se fondait sur une interprétation de la convention collective concernant deux employés dont les compétences avaient été jugées relativement égales par rapport à un poste faisant alors l'objet d'un concours.

Après avoir entendu les témoignages, la Commission en est arrivée à la conclusion qu'il était à la fois correct et justifié que l'ingénieur régional siège au Jury d'évaluation de la compétence et qu'il n'avait pas été prouvé qu'il s'était montré intéressé ou prédisposé à favoriser un candidat aux dépens de l'autre. La Commission était également d'avis que l'évaluation de l'appelant par le Jury n'était pas contradictoire au rapport d'évaluation du rendement de l'employé étant donné que des facteurs différents avaient été pris en considération pour leur préparation. Selon la Commission, un jury d'évaluation de la compétence doit interpréter les qualités requises pour le poste annoncé et ne peut être lié par les conclusions auxquelles un autre jury arrive relativement à un processus de sélection distinct. Pour ces raisons, l'appel a été rejeté.

Dossier 12-0107 -- Dans ce cas, l'appelant a interjeté appel même si son nom avait été inscrit sur la liste d'admissibilité. L'employeur a fait valoir que la nomination du candidat retenu est à la discrétion de l'administrateur général conformément au paragraphe 13(1) de la Loi sur la Fonction publique. L'appelant a prétendu notamment que son expérience avait été mal évaluée par rapport à celle du candidat choisi. Après audition des témoignages, la Commission juge

It was also alleged that the Appraisal Board assessed the Appellant using inadequate and insufficient information by relying on a brief interview, while ignoring information contained in personnel files to which the Board had access. The Appellant contended that had the Board used selection tools which included the personnel file, it would have awarded him a comparatively higher rating and, as a result, the composition of the eligibility list would have been altered. The Commission concluded that the Qualifications Appraisal Board had the discretion to choose selection tools as long as that discretion was exercised in a reasonable fashion. When a Board has decided to assess candidates solely on the basis of an interview, it must have sufficient evidence available to support its assessments and to counter any reasonable opposition which may be raised. In this instance, the Commission held that the employer had not brought forward sufficient evidence at the hearing to discharge its onus of justifying the conclusions which the Appraisal Board reached. Therefore, the Commission was not satisfied that the merit principle was respected during the selection process and the appeal was allowed.

As a result of this decision a new competition was held. The Appellant, the previously selected candidate, and several other candidates were subsequently placed on an eligibility list by the Secretary of the Board of Management. The candidate whose appointment had been revoked as a consequence of the appeal was selected for re-appointment by the Deputy Head from this competition.

File 12-0111 -- In support of his appeal, the Appellant claimed that he had demonstrated his ability to perform the duties of the position under competition while serving in an acting capacity. He contended that the assessment of candidates should not have been entirely based on the interview. The Commission's view of the matter was that under normal circumstances, a Qualifications Appraisal Board has the right to determine how it will assess the candidates' qualifications. After hearing the basis of the Board's assessment of the relative knowledge, skills and abilities of the candidates, the Commission was satisfied that suitable criteria had been applied fairly and consistently to the candidates.

It was also alleged that there was a possibility the Appraisal Board acted in an arbitrary or biased manner since all members awarded identical scores on each selection criterion to both candidates. No evidence was introduced in support of this allegation. Given the explanations offered by the employer on the assessment process, and considering that the Board members had the same information before them at the interview, the Commission did not find it that unusual that the Board could reach a consensus on each criterion. The Commission was satisfied that a fair and reasonable process had been undertaken in good faith and the appeal was dismissed.

que l'employeur n'a pas réussi à la convaincre que le Jury d'évaluation de la compétence a établi le mérite respectif des candidats en fonction du critère de sélection pour ce qui est de l'expérience.

On a prétendu aussi que le Jury a évalué l'appelant en se fondant sur des renseignements inadéquats et insuffisants fournis lors d'une brève entrevue et qu'on n'a pas tenu compte de l'information contenue dans des dossiers personnels auxquels le jury avait accès. L'appelant a fait valoir que si le Jury avait fait appel aux moyens mis à sa disposition pour le processus de sélection dont le dossier personnel, il lui aurait attribué une bien meilleure note et le contenu de la liste d'admissibilité aurait été différent. La Commission en est arrivée à la conclusion que c'était au Jury d'évaluation de la compétence de choisir les modalités sur lesquelles fonder la sélection pour autant que cela se fasse de façon raisonnable. Lorsqu'un jury décide d'évaluer les candidats en se fondant uniquement sur une entrevue, il doit être en mesure d'appuyer son évaluation sur des preuves suffisantes et de réfuter toute objection qui pourrait être soulevée. Dans le cas actuel, la Commission a jugé que l'employeur n'avait pas avancé suffisamment de preuves pendant l'audience pour se libérer de la responsabilité de justifier les conclusions du Jury d'évaluation. Par conséquent, la Commission n'était pas convaincue que le principe du mérite ait été respecté au cours du processus de sélection et elle a accueilli l'appel.

Comme suite à cette décision, un nouveau concours a été lancé. Les noms de l'appelant, du candidat choisi dans le cadre du premier concours et de plusieurs autres candidats furent ultérieurement inscrits sur la liste d'admissibilité par le secrétaire du Conseil de gestion. L'administrateur général a choisi pour ce concours le candidat dont la nomination avait été révoquée par suite de l'appel.

Dossier 12-0111 -- Comme motif d'appel, l'appelant a prétendu qu'il avait démontré son aptitude à remplir les fonctions de l'emploi postulé pendant le temps où il l'avait occupé à titre intérimaire. Selon lui, l'évaluation des candidats n'aurait pas dû reposer uniquement sur les entrevues. La Commission était d'avis que normalement, un jury d'évaluation de la compétence a le droit de décider comment il va évaluer les qualités des candidats. Après avoir pris connaissance des facteurs pris en considération par le Jury pour évaluer les connaissances, aptitudes et compétences respectives des candidats, la Commission a déterminé qu'on avait appliqué de façon équitable et uniforme des critères convenables pour l'évaluation des candidats.

En outre, on a prétendu qu'il se pouvait que le Jury ait agi arbitrairement ou avec parti pris étant donné que tous les membres ont attribué les mêmes notes aux deux candidats pour chaque critère de sélection. Aucune pièce justificative n'a été présentée à l'appui de cette allégation. Compte tenu des explications offertes par l'employeur concernant le processus d'évaluation et du fait que tous les membres du Jury disposaient de la même information lors de l'entrevue, la Commission n'a pas trouvé curieux que le Jury puisse en arriver à un consensus relativement à chacun des critères de sélection. La Commission était convaincue que l'évaluation a été effectuée en toute bonne foi de manière juste et raisonnable. Pour cette raison, elle a rejeté l'appel.

COMPLAINTS

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition, an unsuccessful candidate who is not an employee, may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. In 1985, the Commission investigated its first complaints under this provision.

Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been eligible for appointment. During an investigation, the Commission does not restrict itself to the matters referred by the complainant. The overriding concern is whether the selection of the successful candidate was made in keeping with the merit principle.

Complaint Statistics

In 1985, the Commission received twenty (20) complaints from unsuccessful candidates as a result of eighteen (18) open competitions. The following indicates the results of the complaints received during this period.

Complaints Received	20
Complaints Not Accepted	4
Investigation Initiated	16
Complaints Withdrawn	1
Under Investigation	2
Findings	
Merit Respected	9
Merit Not Respected	4

The competitions which resulted in complaints being filed with the Commission were distributed among seven (7) departments. The following table identifies the complaints for each department.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Academic Instructor	Merit Respected
Trade Instructor	Merit Not Respected
Instructor of Technology	Merit Respected
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Alcoholism Attendant	Merit Not Respected
Fisheries	
Custodial Worker I	Withdrew
Forests, Mines and Energy	
Engineer V	Merit Respected
Health and Community Services	
Public Health Nurse I	Merit Respected
Public Health Nurse I	Merit Not Respected

PLAINTES

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et afin d'accroître l'ouverture du processus d'embauchage. En 1985, la Commission a procédé à ses premières enquêtes sur des plaintes en vertu de cette disposition.

Bien que les circonstances entourant chaque cas sont très différentes, les plaintes faisant l'objet d'une enquête se divisent en deux catégories. D'une part, il y a les plaintes se fondant sur la prétention que les qualités personnelles du plaignant ont été mal évaluées et d'autre part, celles se fondant sur la prétention que le candidat choisi ne justifie pas des qualités requises pour le poste et qu'on n'aurait pas dû le trouver admissible. Au cours d'une enquête, la Commission ne se borne pas à étudier uniquement les questions soulevées par le plaignant. Elle se préoccupe surtout de déterminer si la sélection du candidat retenu s'est faite suivant le principe du mérite.

Statistiques sur les plaintes

En 1985, la Commission a reçu vingt (20) plaintes provenant de candidats non retenus à la suite de dix-huit (18) concours publics. Voici ce qu'il est advenu des plaintes reçues pendant cette période :

Plaintes reçues	20
Plaintes jugées irrecevables	4
Enquêtes entamées	16
Plaintes retirées	1
Enquêtes en cours	2
Résultats	
Principe du mérite respecté	9
Principe du mérite non respecté	4

Les concours qui ont fait l'objet de plaintes déposées auprès de la Commission se répartissaient entre sept (7) ministères. Voici par ministère les plaintes reçues :

Ministère/Concours	Résultat
Enseignement supérieur et Formation	
Instructeur de l'enseignement général	Principe du mérite respecté
Instructeur des métiers	Principe du mérite non respecté
Instructeur de technologie	Principe du mérite respecté
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Préposé au traitement des alcooliques	Principe du mérite non respecté
Pêches	
Concierge I	Plainte retirée
Forêts, Mines et Énergie	
Ingénieur V	Principe du mérite respecté
Santé et Services communautaires	
Infirmière-hygiéniste I	Principe du mérite respecté

Public Health Nurse I	Merit Not Respected
Community Health Nurse I	Merit Respected
Municipal Affairs and Environment	
Engineering Technician IV	Merit Respected
Transportation	
Welder II	Not Accepted
Utility Operator	Merit Respected
Utility Operator	Merit Respected
Mechanic II	Not Accepted
Utility Operator	Merit Respected
Bridgeworker I	Under Investigation
Equipment Operator I	Under Investigation
Bridgeworker I	Not Accepted
Bridgeworker I	Not Accepted

Infirmière-hygiéniste I	Principe du mérite non respecté
Infirmière-hygiéniste I	Principe du mérite non respecté
Infirmière en hygiène communautaire I	Principe du mérite respecté
Affaires municipales et Environnement	
Technicien des travaux de génie IV	Principe du mérite respecté
Transports	
Soudeur II	Jugé irrecevable
Homme à tout faire - conducteur de véhicules	Principe du mérite respecté
Homme à tout faire - conducteur de véhicules	Principe du mérite respecté
Mécanicien II	Jugé irrecevable
Homme à tout faire - conducteur de véhicules	Principe du mérite respecté
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Enquête en cours
Conducteur de matériel roulant I	Enquête en cours
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Jugé irrecevable
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I	Jugé irrecevable

Findings and Recommendations

The Commission completed thirteen (13) investigations into complaints filed in 1985. Of this number, it was found that in nine (9) cases the appointment of the selected candidate respected the merit principle and the complainants were so advised of the Commission's findings. The following summarizes the Commission's findings with respect to the other four (4) complaints.

Files 12-0095 and 12-0096 -- Secretary of the Board of Management and the Department of Health and Community Services.

Two (2) complaints were received by the Commission with respect to the same competition. As a result of its investigations, the Commission concluded that the Qualifications Appraisal Board did not properly assess the qualifications of the selected candidate against the selection standards which the Appraisal Board had established for the competition. It was found that the selected candidate's experience did not meet the minimum selection standard. Since the selected candidate's experience was inconsistent with the standards which were used as the basis of determining merit in this competition, the Commission was not satisfied that the appointment respected the merit principle. Therefore, the Commission recommended to the Secretary of the Board of Management that the appointment be revoked.

Subsequently, the Secretary advised that he had followed the Commission's recommendation and revoked the appointment. A new competition was advertised and some changes were made to the qualification requirements. The competition process had not been completed at year-end.

In investigating some of the allegations made by the complainants, the Commission determined that there was a weakness in the practice by which the language requirements

Conclusions et recommandations

La Commission a terminé treize (13) enquêtes sur des plaintes déposées en 1985. De ce chiffre, la Commission a trouvé que la nomination du candidat choisi était dans neuf (9) cas conforme au principe du mérite et elle en a avisé les plaignants. La Commission a pris les décisions suivantes concernant les quatre autres plaintes.

Dossiers 12-0095 et 12-0096 -- Secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de la Santé et des Services communautaires.

La Commission a reçu deux (2) plaintes relativement au même concours. Après avoir enquêté sur ces plaintes, la Commission en est arrivée à la conclusion que l'évaluation des qualités du candidat par le Jury d'évaluation de la compétence ne reflétait pas les critères de sélection établis à l'avance pour ce concours. La Commission a trouvé que l'expérience du candidat retenu n'était pas conforme aux critères minimums de sélection. Comme l'expérience du candidat choisi ne correspondait pas aux critères utilisés dans ce cas pour déterminer le mérite, la Commission n'était pas convaincue que la nomination avait été faite selon le principe du mérite. Elle a donc recommandé au secrétaire du Conseil de gestion de révoquer la nomination.

Par après, le secrétaire a fait savoir qu'il avait suivi la recommandation de la Commission de révoquer la nomination. Un nouveau concours a été lancé et quelques modifications ont été apportées aux conditions de candidature. Le concours était toujours en cours à la fin de l'année.

En enquêtant sur certaines allégations du plaignant, la Commission a relevé une lacune dans la façon d'établir et d'évaluer les compétences linguistiques exigées pour le poste. La Commission a donc recommandé qu'avant d'entamer une activité de dotation, l'on précise le niveau de

of the position were established and assessed. As a result, the Commission recommended that prior to conducting a staffing action, the level of language skills be precisely identified with respect to the functional requirements of the position; and, that an applicant's language skills be assessed against these pre-determined standards.

File 12-0104 -- Secretary of the Board of Management and the Department of Advanced Education and Training

After a lengthy investigation the Commission concluded that the specific allegations made by the complainant were not supported by the evidence. It was noted, however, that the Qualifications Appraisal Board had established a selection standard to assess the training of candidates which specified that candidates must possess a certificate of competency in the trade as issued by the New Brunswick Department of Labour. The Commission found that the Board did not properly apply that selection standard when assessing the selected candidate. Therefore, and notwithstanding that the candidate appointed possessed other excellent credentials, the Commission was not satisfied that merit was respected during this competitive process and recommended to the Secretary of the Board of Management that the appointment be revoked.

After reviewing the matter with the Department, the Secretary of the Board advised the Commission that he was not prepared to act on this recommendation. He advised that the circumstances which influenced his decision included that the incumbent had acquired the necessary certificate of competency subsequent to his appointment, that the error made by the Appraisal Board was due to an oversight and a misunderstanding, and that the Department and the Board of Management were satisfied, in spite of the error, the incumbent was the most meritorious candidate in the competition.

File 12-0110 -- Secretary of the Board of Management and the Alchoholism and Drug Dependency Commission.

This complaint was filed on the grounds that the selected candidate was known to have had considerably less training and related work experience than the complainant. The investigation revealed that, though the complainant was not the highest rated applicant in the competition, the Qualifications Appraisal Board had awarded him more points than the candidate selected for appointment. The eligibility list which was submitted to the Deputy Head by the Secretary of the Board of Management contained the names of all the candidates who had qualified in the competition. The Commission found that the preparation of the eligibility list in this instance was not consistent with Section 12(1) of the Civil Service Act. The Commission further found that the selection made from the eligibility list did not respect the merit of candidates as determined by the Qualifications Appraisal Board. As a result, the Commission recommended to the Secretary of the Board of Management that the appointment be revoked, and that a new eligibility list be prepared in keeping with the Act.

The Secretary of the Board subsequently advised the Commission that he was not prepared to revoke the appointment out of consideration that the incumbent's appointment had been in effect for some time, and that to follow the recommendation may create a problem of equal or greater consequence.

compétences linguistiques nécessaires pour le poste en question et, que l'on évalue les compétences des candidats par rapport aux normes prédéterminées.

Dossier 12-0104 -- Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

Après une longue enquête, la Commission en est arrivée à la conclusion que l'appelant n'appuyait pas ses allégations précises sur des preuves. Il a été noté, cependant, que le Jury d'évaluation de la compétence avait établi un critère de sélection pour l'évaluation de la formation des candidats lequel précisait que les candidats devaient posséder un certificat d'aptitude à l'exercice d'un métier délivré par le ministère du Travail. La Commission a jugé que le Jury n'avait pas appliqué de manière satisfaisante ce critère de sélection lors de l'évaluation du candidat choisi. Par conséquent et nonobstant le fait que le candidat nommé justifiait d'autres excellentes qualités, la Commission n'était pas convaincue que la sélection avait été faite au mérite concernant ce concours. Elle a recommandé au secrétaire du Conseil de révoquer la nomination.

Après avoir étudié la question avec le ministère, le secrétaire du Conseil a avisé la Commission qu'il n'était pas prêt à suivre sa recommandation. Il a fait valoir que sa décision reposait notamment sur le fait que le titulaire avait obtenu après sa nomination le certificat d'aptitude nécessaire, que l'erreur du Jury découlait d'une omission et d'un malentendu et que, malgré l'erreur, le ministère et le Conseil de gestion étaient convaincus que le titulaire fût le candidat le plus méritant du concours.

Dossier 12-0110 -- Secrétaire du Conseil de gestion et la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance

Le plaignant a prétendu qu'il est connu que sa formation et son expérience de travail connexe dépassent celles du candidat choisi. L'enquête a révélé que même si le plaignant n'a pas obtenu les meilleures notes au concours, le Jury d'évaluation de la compétence lui a attribué de meilleures notes que celles du candidat choisi. La liste d'admissibilité que le secrétaire du Conseil de gestion a soumis à l'administrateur général contenait le nom de tous les candidats qui possédaient les qualités requises pour la nomination. La Commission a déterminé que la liste d'admissibilité dans ce cas n'avait pas été préparée conformément au paragraphe 12(1) de la Loi sur la Fonction publique. En outre, elle a conclu que la sélection faite à partir de la liste d'admissibilité n'avait pas été établie selon le mérite des candidats déterminé par le Jury d'évaluation de la compétence. Par conséquent, la Commission a recommandé au secrétaire du Conseil de procéder à la révocation de la nomination et à l'élaboration d'une nouvelle liste d'admissibilité suivant la loi.

Ultérieurement, le secrétaire du Conseil a avisé la Commission qu'il n'était pas prêt à révoquer la nomination eu égard au fait que la nomination du titulaire était en vigueur depuis quelque temps déjà et que la mise en oeuvre de la recommandation pourrait créer un problème qui aurait des conséquences pareilles ou pires.

ACKNOWLEDGEMENTS

The Commission expresses its appreciation of the excellent cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations the departments and the Staffing Services Branch of the Board of Management readily provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

REMERCIEMENTS

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'excellent appui et de la bonne collaboration dont ils ont fait montre. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et la Direction de la dotation en personnel du Conseil de gestion ont volontiers fourni toute la documentation pertinente aux concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

APPENDIX I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Cabinet Secretariat
Civil Service Commission
Department of Agriculture and Rural Development
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Development
Department of Community Colleges
Department of Education
Department of the Environment
Department of Finance
Department of Fisheries
Department of Health
Department of Historical and Cultural Resources
Department of Justice
Department of Labour and Human Resources
Department of Municipal Affairs
Department of Natural Resources
Department of Social Services
Department of Supply and Services
Department of Tourism
Department of Transportation
Department of Youth and Recreation
Energy Secretariat
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Bicentennial Commission
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Government Reform
Premier's Office
Public Service Labour Relations Board
Special Heritage Projects

Note: The Regulation which prescribes those portions of the public service to which the Civil Service Act applies was not amended during this report period to reflect the restructuring of government announced in October 1985.

ANNEXE I

Éléments de la fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique :

Bureau du contrôleur
Cabinet du Premier ministre
Cabinet du procureur général
Cabinet de la réforme gouvernementale
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission du bicentenaire du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission des licences et permis d'alcool
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Commission des relations de travail dans les services publics
Ministère des Affaires municipales
Ministère de l'Agriculture et de l'Aménagement rural
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère des Collèges communautaires
Ministère du Commerce et du Développement
Ministère du Conseil de gestion
Ministère de l'Éducation
Ministere de l'Environnement
Ministère des Finances
Ministère de la Jeunesse et des Loisirs
Ministère de la Justice
Ministère des Pêches
Ministère des Ressources historiques et culturelles
Ministère des Ressources naturelles
Ministère de la Santé
Ministère des Services sociaux
Ministère du Tourisme
Ministère des Transports
Ministère du Travail et des Ressources humaines
Projets spéciaux de sauvegarde du patrimoine
Secrétariat du Conseil des ministres
Secrétariat à l'énergie
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Unité de protection des emplois

Nota : Au cours de la période visée par ce rapport, le Règlement qui précise les éléments des services publics auxquels s'applique la Loi sur la Fonction publique n'a pas été modifié de manière à refléter la restructuration du gouvernement annoncée en octobre 1985.